



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7875-7883

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Dimensi Arthali

Monika Helens Hasibuan¹, Taufiq Risa²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama

monicahelens30@gmail.com, jifarkan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Dimensi Arthali. Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Uji Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Dimensi Arthali yang diketahui dari thitung 3.602 > ttabel 1.999. Selanjutnya ada pengaruh variabel Lingkungan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dan positif dengan variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Dimensi Arthali yang diketahui dari thitung 7.866 > ttabel 1.999, selanjutnya ada pengaruh variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dan positif dengan variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Dimensi Arthali yang diketahui dari thitung 3.621 < ttabel 1.999 dan ada pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Dimensi Arthali diketahui dari nilai Fhitung 877.006 > 2.76. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja. Fasilitas yang memadai membantu efektivitas kerja, lingkungan yang kondusif meningkatkan motivasi, sedangkan pengalaman kerja membentuk keterampilan dan tanggung jawab individu. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat terus memperbaiki sarana kerja, menciptakan lingkungan yang nyaman, serta memberikan pelatihan berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri di Indonesia saat ini menunjukkan peningkatan yang sangat pesat, terutama dalam sektor manufaktur dan pengolahan hasil laut. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, tetapi juga harus mampu mempertahankan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Dalam konteks industri pengolahan makanan, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi produksi dan strategi pemasaran, tetapi juga pada kinerja karyawan sebagai ujung tombak operasional yang menentukan produktivitas dan kualitas hasil akhir produk.

Salah satu perusahaan yang berperan penting dalam industri pengolahan hasil laut di Indonesia adalah PT. Citra Dimensi Arthali, perusahaan manufaktur yang dikenal dengan produk olahan laut beku (frozen seafood) bermerek CEDEA. Didirikan sejak tahun 1995 dan berlokasi di Muara Baru, Jakarta Utara, perusahaan ini menjadi pelopor industri makanan olahan berbasis hasil laut di Indonesia. Dengan mengedepankan standar kualitas, inovasi produk, dan teknologi produksi modern, PT. Citra Dimensi Arthali terus berkembang dan memasarkan produknya ke berbagai wilayah di Indonesia. Aktivitas produksinya melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar yang bertanggung jawab terhadap proses pengolahan, pengemasan, hingga distribusi produk ke berbagai pasar domestik. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal di PT. Citra Dimensi Arthali, ditemukan bahwa kinerja karyawan pada beberapa bagian produksi belum optimal. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan mencapai target standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena ini diduga berkaitan dengan fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta pengalaman kerja

yang masih rendah di kalangan sebagian karyawan. Ketiga faktor tersebut merupakan aspek yang saling berpengaruh dalam menciptakan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan manufaktur.

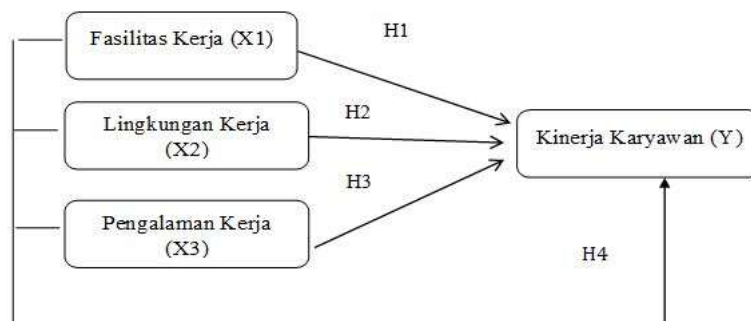
Fasilitas kerja merupakan salah satu komponen penting dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional. Menurut Moekjizat (2022), fasilitas kerja adalah sarana fisik yang membantu proses pelaksanaan pekerjaan agar hasil yang dicapai dapat optimal. Fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat proses produksi, menurunkan semangat kerja, serta menyebabkan keterlambatan pencapaian target. Dalam konteks PT. Citra Dimensi Arthali, ditemukan beberapa permasalahan seperti kerusakan mesin produksi dan keterbatasan peralatan pendukung yang berdampak pada berhentinya aktivitas produksi untuk sementara waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kelancaran dan produktivitas karyawan.

Selain fasilitas, lingkungan kerja juga memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan teratur dapat meningkatkan konsentrasi serta motivasi kerja, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres dan kelelahan. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan dan efektivitas kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa area produksi di PT. Citra Dimensi Arthali masih menghadapi kendala dalam hal pencahayaan, sirkulasi udara, serta kebersihan ruang kerja. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja dan berpotensi menurunkan kualitas hasil produksi.

Faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Karyawan dengan pengalaman yang lebih panjang cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami proses kerja, menyelesaikan masalah, dan mencapai target produksi. Ranupandojo (2022) menyebutkan bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dan seberapa baik ia memahami tanggung jawabnya. Berdasarkan data perusahaan, sebagian besar karyawan PT. Citra Dimensi Arthali memiliki pengalaman kerja di bawah tiga tahun, yang berimplikasi pada tingkat keterampilan dan efisiensi kerja yang belum optimal.

Fenomena di atas diperkuat oleh hasil wawancara dengan manajemen perusahaan yang menyebutkan bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kombinasi antara kurangnya fasilitas kerja, lingkungan kerja yang belum memadai, serta keterbatasan pengalaman kerja. Ketiga faktor ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: oleh peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Fasilitas Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali.
- H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali.
- H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali.
- H4 : Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali.

2. Metode Penelitian

Jenis Dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman karir terhadap Kinerja Karyawan ini menggunakan model penelitian penelitian asosiatif. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen Sugiyono, (2020).

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Citra Dimensi Arthali yang beralamat Jl. Pulau Sulawesi, Mabar Kecamatan medan Deli Kota Medan, Sumatera Utara 20242. Waktu penelitian yang direncanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini berjumlah 65 karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini Teknik sample jenuh adalah karyawan yang bekerja pada PT. Citra Dimensi Arthali berjumlah 65 orang sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022).

2. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Fuad Mas'ud, 2022).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel. 1 Hasil Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X₁)

Pernyataan	Person Correlation	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.591	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0.579	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0.364	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0.358	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0.775	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0.777	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0.783	0,2441	Valid
Pernyataan 8	0.787	0,2441	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Tabel.2 Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	Person Correlation	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.750	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0.796	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0.497	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0.627	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0.641	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0.579	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0.245	0,2441	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3194>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pernyataan 8	0.643	0,2441	Valid
Pernyataan 9	0.686	0,2441	Valid
Pernyataan 10	0.668	0,2441	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₃)

Pernyataan	Person Correlation	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.739	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0.784	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0.483	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0.709	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0.710	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0.700	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0.721	0,2441	Valid
Pernyataan 8	0.739	0,2441	Valid
Pernyataan 9	0.784	0,2441	Valid
Pernyataan 10	0.483	0,2441	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Tabel. 4 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Person Correlation	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.706	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0.760	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0.461	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0.703	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0.696	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0.711	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0.710	0,2441	Valid
Pernyataan 8	0.653	0,2441	Valid
Pernyataan 9	0.667	0,2441	Valid
Pernyataan 10	0.563	0,2441	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $df = n-2$ ($65-2$) = 63 maka dapat r_{tabel} didapat dari tabel statistik sebesar 0,2441. Dalam hal ini nilai rhitung untuk seluruh pernyataan pada variabel Kinerja karyawan lebih besar dari r_{tabel} adalah 0,2441. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Pengalaman Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja	0.777	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0.816	Reliabilitas
Pengalaman Kerja	0.880	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0.861	Reliabilitas

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan pada 4 variabel yaitu Fasilitas kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabilitas dengan nilai reliabel $\geq 0,70$.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

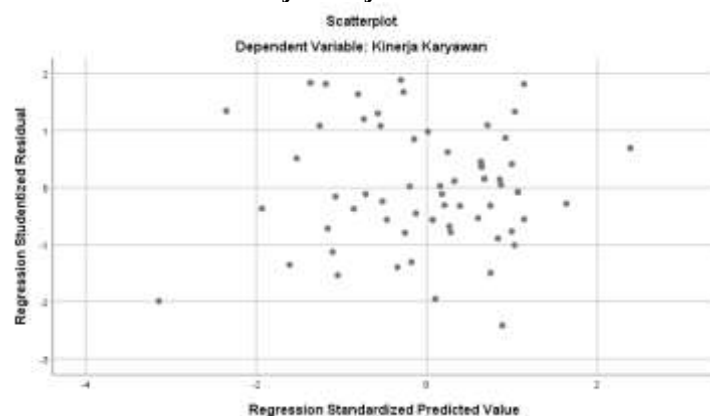
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85033468
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.058
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil *test distribution* ternyata menunjukkan normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0.05, yaitu 0.200. Dengan demikian berarti seluruh data dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Gletsjer Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Gambar diatas memperhatikan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.025	.833		-2.432	.018		
	Fasilitas Kerja	.201	.056	.154	3.602	.001	.245	4.075
	Lingkungan Kerja	.608	.077	.560	7.866	.000	.220	4.544
	Pengalaman Kerja	.289	.080	.298	3.621	.001	.139	7.178
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variable Fasilitas kerja dengan nilai 0.245 yang berarti 0,245 > 0,10 dan variabel Lingkungan kerja dengan nilai 0,220 yang berarti 0,220 > 0,10, untuk variable pengalaman kerja yang dengan nilai 0,139 yang berarti 0,139 > 0,10 artinya bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai *VIF* < 10 untuk variabel Fasilitas kerja dengan nilai *VIF* yaitu sebesar 4.075 yang berarti 4.075 < 10, untuk variabel Lingkungan kerja dengan nilai *VIF* yaitu sebesar 4.544 yang berarti 4.544 < 10, untuk variabel pengalaman kerja dengan nilai *VIF* yaitu sebesar 7.178 yang berarti 7.178 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.025	.833		-2.432	.018
	Fasilitas Kerja	.201	.056	.154	3.602	.001
	Lingkungan Kerja	.608	.077	.560	7.866	.000
	Pengalaman Kerja	.289	.080	.298	3.621	.001

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

- a. Konstanta $\alpha = -2.025$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan besarnya nilai konstanta $\alpha = -2.025$ yang artinya apabila pengaruh Fasilitas kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), Pengalaman kerja (X_3) dalam keadaan konstan adalah -2,025.

- b. $\beta_1 = 0.201$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0.201$ menunjukkan bahwa Fasilitas kerja mempunyai positif yang negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Fasilitas kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.201 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. $\beta_2 = 0.608$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0.608$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.608 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. $\beta_3 = 0.289$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 0.289$ menunjukkan apabila pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pengalaman kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.209 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.025	.833		.018
	Fasilitas Kerja	.201	.056	.154	.001
	Lingkungan kerja	.608	.077	.560	.000
	Pengalaman kerja	.289	.080	.298	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

- Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, Nilai $t_{hitung} = 3.602$ dengan sig. $0,001 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.602 > 1.999$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Nilai t_{hitung} sebesar 7.866 dan nilai signifikan sebesar **0,000** $< 0,05$. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,999), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, Nilai $t_{hitung} = 3.621$ dengan sig. **0,001** $< 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.621 > 1.999$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1995.970	3	665.323	.000 ^b
	Residual	46.276	61	.759	
	Total	2042.246	64		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka nilai $F_{hitung} = 877.006$. Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan F_{tabel} dengan jumlah $n = 65$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2.76. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $877.006 > 2.76$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel Fasilitas kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh

yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan Pada PT. Citra Dimensi Arthali yang diketahui dari nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai α 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Hasil Uji Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.977	.976	.87099
a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja				

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square diperoleh nilai 0,976 yang artinya 97.6% pengaruh Variabel Fasilitas kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Citra Dimensi Arthali. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Diskusi

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan

hasil penelitian diketahui ada pengaruh fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel fasilitas kerja sebesar 3.602 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.999 maka $3.602 > 1.999$ yang berarti variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

hasil penelitian diketahui ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 7.866 dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.999 maka $7.866 > 1.999$ dengan probabilitas Sig pada lingkungan kerja $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dan positif dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja karyawan

hasil penelitian diketahui ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3.621 dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.999 maka $3.621 > 1.999$ dengan probabilitas Sig pada tarif jasa simpan $0,001 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dan positif dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali.

Pengaruh Fasilitas kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H_4 diterima yang artinya bahwa variabel fasilitas kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali diketahui dengan diketahui bahwa F_{hitung} $877.006 > 2.76$. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut, Berdasarkan hasil pada uji t Variabel fasilitas kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali. diperoleh nilai t_{hitung} $3.602 > t_{tabel}$ 1.999 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Lalu berdasarkan hasil pada uji t Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali. diperoleh nilai t_{hitung} $7.866 > t_{tabel}$ 1.999 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya berdasarkan hasil pada uji t Variabel Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali. diperoleh nilai t_{hitung} $3.621 > t_{tabel}$ 1.999 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji f Variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Citra Dimensi Arthali. Diproleh nilai f_{hitung} $877.006 > f_{tabel}$ 2.76 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Referensi

1. Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 33-46.
2. Anam, C. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
3. Andi Amirul Mukminin, B. S. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. 1(3), 19-29.
4. Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
5. Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
6. Hasibuan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 1-10
7. Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital”* ISSN: 2621 - 1572
8. Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.
9. Mardiana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Journal of Bussiness and Innovation Management*. Vol. 3(2).
10. Moekijat (2020). Administrasi kepegawaian Negara Indonesia. Jakarta: Mandar Maju
11. Ranupandojo, M. (2022). Manajemen Personalialia, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
12. Sedarmayanti (2021). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
13. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
14. Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
15. Trijoko, 2022, Strategi Belajar Mengajar, Pustaka Setia, Bandung.